

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan zaman saat ini kemajuan dibidang ekonomi berjalan sangat cepat. Sejalan dengan hal tersebut permasalahan dibidang ekonomi juga semakin kompleks. didalam sebuah perusahaan terdapat sekumpulan orang yang disebut dengan sumber daya manusia yang merupakan faktor penentu kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya yang ada sehingga tujuan yang dicitakan oleh perusahaan bisa terwujud. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dikelola semaksimal mungkin sehingga dapat terwujudnya efektifitas dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan diperusahaan.

Menurut Dzulkifli (2013), suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, disiplin dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

Pada hakekatnya seorang bekerja didasari oleh suatu motivasi atau suatu dorongan yang perlu dilakukan dalam bentuk aktivitas, bila keinginan tersebut sesuai dengan yang didapatkan karyawan akan menjadikan seseorang memiliki kinerja yang sangat baik dalam bekerja,

apabila kesejahteraan karyawan tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan mengalami penurunan kinerja karyawan.

Seperti yang telah diketahui bahwa karyawan adalah manusia yang memiliki rasa emosi dan perasaan yang berbeda-beda. Perasaan tersebut mempengaruhi keadaan seseorang dalam kegiatan bekerjanya. Ketika seseorang memiliki perasaan yang baik maka kinerjanya akan meningkat. dilain pihak Perusahaan tidak akan selalu memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Maka dari perusahaan perlu melakukan optimisasi pada sumber daya yang dimilikinya.

Manajemen harus memutar otak untuk membuat rencana dan strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja didalam diri para karyawan. Perusahaan perlu memberikan suatu trobosan seperti pelatihan yang terintergrasi dan berkesinambungan. Motivasi diperlukan oleh perusahaan untuk membuat karyawan merasa lebih dihargai oleh perusahaan.

Dengan adanya suatu motivasi membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya secepat mungkin yang dibeban kepadanya. Karyawan yang kurang nya motivasi akan timbul rasa malas melakukan suatu pekerjaan dan akan sulit untuk maju dan berkembang secara optimal serta akan selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan dimana dia bekerja.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan suatu faktor yang sangat penting dan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk sikap kesadaran yang dimiliki oleh seorang

karyawan yang mana dia dengan kesadarannya mau melakukan dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan.

Disiplin kerja akan tercipta dengan baik apabila perusahaan mampu menciptakan aturan-aturan kerja yang baik dan benar terhadap karyawannya. Perusahaan wajib menjelaskan secara terperinci mengenai aturan-aturan yang ada dalam perusahaan tersebut yang telah dibuat oleh perusahaan untuk karyawannya sampai karyawan mengerti, memahami dan melaksanakan aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan.

Ada sebagian karyawan kurang memahami pentingnya sebuah disiplin kerja sehingga karyawan menjadi kurang baik mengenai disiplin kerja. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan antara kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Perusahaan harus mampu membuat aturan – aturan yang baik dan sesuai.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dan menaati aturan-aturan perusahaan diharapkan untuk mampu melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya secara efektif, efisien dan tepat waktu. Ketaatan seseorang dalam melaksanakan peraturan yang berlaku dapat menjadi suatu kontrol diri dari perilaku yang menyimpang. Seseorang yang disiplin kerjanya baik biasanya cenderung melakukan semua kegiatan yang dibebankan kepadanya dengan baik. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto

dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Sedangkan menurut Prasetyo (1984), salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja.

Penanaman disiplin kerja kepada karyawan harus ditanamkan sejak dini mungkin dengan harapan untuk menciptakan karyawan mempunyai rasa disiplin kerja yang tinggi. Karyawan mempunyai rasa disiplin kerja yang rendah menjadi suatu masalah dalam suatu perusahaan. Peranan Disiplin kerja sangatlah penting dalam mengarahkan suatu kehidupan manusia untuk meraih kesuksesan dalam bekerja.

Disiplin kerja juga memberikan suatu pengaruh yang cukup besar bagi kinerja seseorang. Disiplin kerja yang dimiliki seseorang tidak dilihat dari tingkat absensinya saja melainkan juga attitude yang ditampakkan olehnya. Disiplin kerja mampu mengontrol seseorang untuk tidak seenaknya sendiri di dalam perusahaan. hal itu dikarenakan disiplin kerja berlaku sebagai kontrol diri seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengambil judul sebagai berikut :

“ Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SmART THR Sriwedari Solo “.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, rumusan masalah terbagi menjadi :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ada, Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh variable motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolahan sumber daya manusia.

b. Bagi instansi terkait

Penelitian ini dapat dilakukan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau organisasi dalam pengambilan kebijakan–

kebijakan kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan.

c. Pihak lain

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Adanya Sistematika Penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan teori, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, sumber daya manusia, struktur organisasi, deskripsi responden, analisis data, karakteristik responden, analisis data, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan – kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran – saran sebagai masukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.